

<<面试真题分析与实战模拟>>

图书基本信息

书名：<<面试真题分析与实战模拟>>

13位ISBN编号：9787010084817

10位ISBN编号：7010084815

出版时间：2011-8

出版单位：人民

作者：王甫银

页数：279

字数：400000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<面试真题分析与实战模拟>>

内容概要

本书在编写过程中,以“结构化面试”为主,针对面试“能力”测试的特点,通过对近年来中央机关及很多省区市试题的归纳分析,分章详细介绍了“结构化面试”这五类试题答题要求、基本类型、解题思路和答题技巧。

对面试前的准备和面试的语言技巧和非语言技巧也有专章介绍。

“知识需要学习,能力需要训练”,在做到知己知彼以后,实战模拟训练是必不可少的,应试者“所想的”和其实际“说出来”的,可能会差异很大。

为此,本书第十二章以中央机关及其直属机构2009年成套考题及其精解提供了“实战模拟”的平台,第十三章又提供了六套实战模拟试题。

<<面试真题分析与实战模拟>>

书籍目录

第一章 公务员面试概述 第一节 公务员面试的测评要素及类型 一、公务员面试的测评要素 二、公务员面试的类型 第二节 公务员面试的特点及作用 一、公务员面试的特点 二、公务员面试的作用 三、2009年中央机关公务员面试新特点与发展趋势第二章 结构化面试概述 第一节 结构化面试测评要素及试题类型 一、公务员通用能力要求 二、结构化面试测评要素 三、测评要素与试题类型 第二节 结构化面试题本结构与评分标准 一、结构化面试题本结构 二、结构化面试评分标准 第三节 结构化面试的流程 一、结构化面试组织流程 二、应试者参试流程第三章 综合分析能力类试题分析与真题精解 第一节 题型阐释与应对策略 一、题型阐释 二、应对策略 三、解题技巧与答题套路 四、试题分类及备考策略 第二节 历年经典真题分类解析 一、社会热点类 二、格言类 三、故事与漫画类 第三节 历年经典真题巩固训练第四章 人际交往能力类试题分析与真题精解 第一节 题型阐释与应对策略 一、题型阐释 二、应对策略 三、解题技巧与答题套路 第二节 历年经典真题分类解析 一、与领导相处类 二、与同事相处类 三、与下属相处类 四、与亲朋好友相处类 第三节 历年经典真题巩固训练第五章 计划、组织、协调能力类试题分析与真题精解 第一节 题型阐释与应对策略 一、题型阐释 二、应对策略 三、解题技巧与答题套路 第二节 历年经典真题分类解析 一、计划组织类 二、人事协调类 第三节 历年经典真题巩固训练第六章 应对变化与自我控制能力类试题分析与真题精解 第一节 题型阐释与应对策略 一、题型阐释 二、应对策略 三、解题技巧与答题套路 第二节 历年经典真题分类解析 一、突发事件类 二、编故事类 三、现场谈话类 四、即兴演讲类 第三节 历年经典真题巩固训练第七章 求职动机与拟任职位匹配性试题分析与真题精解 第一节 题型阐释与应对策略 一、题型阐释 二、应对策略 三、解题技巧与答题套路 第二节 历年经典真题分类解析 一、求职动机类 二、工作态度类 三、个人背景类 第三节 历年经典真题巩固训练第八章 自我介绍类试题分析与真题精解 第一节 题型阐释与应对策略 一、题型阐释 二、应对策略 第二节 历年经典真题分类解析 第三节 历年经典真题巩固训练第九章 无领导小组讨论概述与真题精解 第一节 无领导小组讨论概述 第二节 无领导小组讨论组织程序及评分规则 第三节 无领导小组讨论的解题技巧及注意事项第十章 公务员面试准备与技巧 第一节 公务员面试准备 一、仪表准备 二、资料准备 三、心理准备 第二节 公务员面试技巧 一、言语技巧 二、非言语技巧 三、应变技巧 四、结束面试技巧 五、面试基本注意事项第十一章 公务员面试相关政策与规定 材料一 国家公务员基本认知与常识 材料二 国家公务员通用能力标准框架(试行) 材料三 国家公务员录用面试暂行办法 材料四 国务院工作部门面试考官资格管理暂行办法 材料五 公务员录用体检通用标准(试行) 材料六 公务员录用体检表 材料七 公安机关录用人民警察体检项目和标准 材料八 公安机关录用人民警察体能测评项目和标准 材料九 公安机关录用人民警察体能测评实施规则 材料十 国家公务员行为规范第十二章 最新面试真题成套演练 一、2009年1月21日外交部面试题 二、2009年2月8日中央机关面试题 三、2009年2月8日安徽省银监局面试题 四、2009年2月9日中央机关面试题 五、2009年2月10日中央机关面试题 六、2009年2月11日教育部面试题 七、2009年2月11日海关总署面试题 八、2009年2月11日广州海关面试题 九、2009年2月12日中央机关面试题 十、2009年2月12日海关总署面试题 十一、2009年2月12日文化部面试题 十二、2009年2月12日广西壮族自治区银监局面试题 十三、2009年2月13日中央机关面试题 十四、2009年2月14日海关总署面试题 十五、2009年2月14日文化部面试题 十六、2009年2月15日中央宣传部面试题 十七、2009年2月15日民政部面试题 十八、2009年2月22日山东省国家税务局面试题 十九、2009年2月23日吉林省国家税务局面试题 二十、2009年3月6日辽宁省国家税务局面试题第十三章 公务员录用考试面试成套实战模拟 模拟试题一 模拟试题二 模拟试题三 模拟试题四 模拟试题五 模拟试题六

<<面试真题分析与实战模拟>>

章节摘录

公务员面试的种类主要有以下几种：结构化面试、无领导小组讨论、情景模拟面试、文件筐测试以及即席演讲。

而其中最重要并且应用最为广泛的是“结构化面试”以及“无领导小组讨论”。

下面将分别介绍这五种面试形式。

(一) 结构化面试 结构化面试是当前面试实践中应用最广泛的一种面试方法，公务员录用考试、公开选拔党政领导干部面试、竞争上岗、事业单位公开招聘等都把它作为一种主要方法。

1. 结构化面试的含义 结构化面试，是指面谈前就面谈所涉及的内容、试题评分标准、评分方法、分数使用等一系列问题进行了系统的结构化设计的面谈方式。

结构化面试技巧与试题题例虽然也是通过考官与应试者的谈话方式进行的，但从形式到内容上，它都突出了系统结构的特点，以确保这种面试方法更为有效、客观、公平、科学。

结构化面试的一项主要要求是对报考相同职位的应试者，测试相同的面试题目，在面试程序、时间安排、评价要素、考官组成、参考作答要点等方面进行系统结构设计。

2. 结构化面试的特点 结构化面试的系统结构性主要表现在：(1) 考官的组成有结构。即考官不是随机形成的，而是由5~9名考官依据选人岗位需要按专业、职务甚至年龄、性别有一定比例的科学配置，其中有一名是主考官，一般由他负责向应试者提问并把握整个面试的总过程。

(2) 测评的要素有结构。这不仅体现在测什么、用什么题目测试，要根据测试前所做的工作分析来确定，并按一定的顺序及不同分值比重进行结构设计，同时还要在测评要素下面明确测评要点即观察要点，测评要点下面是测试题目，每个测试题目都有出题思路或答题参考要点以供考官评分时参考。

(3) 测评标准有结构。它突出地表现在要素评分的权重系数有结构，每一测评要素内的评分等级有结构（一般在评分表中分优、良、可、差四级），应试者最后的面试成绩一般是经过面试技巧与试题科学方法统计处理的（即去掉众多考官要素评分中的最高分、最低分，然后得出算术平均分，再根据权重合成总分），作为对考官评分科学性的估价及对考官打分公正性的监督，还可以设标准差一项，看每一位考官打分与标准分的离散度。

.....

<<面试真题分析与实战模拟>>

编辑推荐

《2013版实战宝典·公务员录用考试辅导教材：面试真题分析与实战模拟》适用于中央机关及地方各级机关公务员录用考试（包括多省联考）政法干警录用考试以及事业单位、选调生、军转干等招考

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>